

Weekly Report



事務局：460-0003

名古屋市中区錦1-13-19
名錦ビル7F

TEL: 052-211-3803

FAX: 052-211-2623

MAIL: 2760_nagoya@mizuho-rc.jp

URL: http://www.mizuho-rc.jp/

創立：1980年(昭和55年)1月10日

会長：梅村 昌孝

幹事：湯澤 勇生

クラブ委員長：北岡 寿人

例会日：毎週木曜日PM12:30～

会場：ヒルトン名古屋

2022-23年度
名古屋瑞穂ロータリークラブ
会長のテーマ

「かけがえない時間を取り戻そう」
～ウイズコロナ・ポストコロナ時代に向けて～

2022-23年度
国際ロータリーのテーマ
大きな夢をかなえた
ロータリーを想像して
(IMAGINE ROTARY)

第2051回例会

～ロータリー親睦活動月間～

クラブテーマ：「熱田の杜・友愛・気品」

2023年6月1日(木) 晴 第38回例会

司会：大和直樹 会場委員
斉唱：「君が代」「奉仕の理想」
ゲスト：RC創研代表 江川 紀子 さん

会長挨拶

梅村昌孝会長



皆さん、こんにちは。先日福岡西RCとの友好30周年の祝賀会がありました。ご出席いただいた方ありがとうございました。今後とも末長く親睦を深めて行きたいと思っておりますので、皆さんよろしくお祈りします。

芭蕉の句で「五月雨(さみだれ)をあつめて早し最上川」。有名な句ですが、当初、芭蕉はこの句を「五月雨をあつめて涼し最上川」と詠んだそうです。最上川に吹く風を涼しく感じたようです。しかしその句を詠んだ後、芭蕉は舟に乗り最上川の川下りを体験したようです。最上川の水量の多さと流れの激しさに驚き、涼しいどころか恐怖さえ感じたようです。そこで「涼し最上川」から「早し最上川」に詠み代えたようです。この句の季語は五月雨(さみだれ)です。

さみだれは五月の雨と書くので春の季語のように感じますが、旧暦の五月はひと月程ずれて今の六月。春ではなく、初夏の季語だそうです。五月雨は梅雨の雨のことです。この句の最上川は梅雨の長雨でかなり増水していたようです。現に近年も、最上川は何度も氾濫しています。実際の氾濫には長い歴史があるようです。最上川の洪水には雪解けによるものと大雨によるものがあるようです。これまで大きな被害を出してきた洪水は大雨によるものが大半で、大雨の原因は台風によるものは少なく、前線による雨、温帯低気圧によるものが多いようです。

昨年の大雨による洪水では大雨特別警報の警戒レベル5相当が発表されました。警戒レベル5とは「すでに安全な避難ができず命が危険な状況。」「何らかの災害がすでに発生している可能性が極めて高い状況。」というものです。この時、実際には川の水は堤防を超えて氾濫し、一帯は大きな被害をうけました。最近は何年に1度と言われる大雨が、毎年のように日本のどこかで大きな被害をもたらしているように感じます。「百年に一度どころか毎年一度じゃねーか!」と言われる方もいらっしゃるようです。

東海地方はすでに梅雨入り宣言がありました。雨のよく降る季節になりました。以前、この名古屋も東海豪雨では大きな被害を受けています。気を付けましょう。

出席報告

萩原 孝則 出席委員長

会員68名 出席43名 (出席計算人数53名)

出席率 72.88%

ニコボックス

萩原 孝則 ニコボックス委員長

- 5/18は結婚記念日でした。優しい妻にはいつも感謝しています。先々週から多くの方々にお世話になっています。松波さん、堀さん、村上さん、横山さん何かとありがとうございました。 田中 宏さん

- 先週妻の誕生日に綺麗なお花をありがとうございました。福岡西友好30周年記念事業に参加いただいた皆様、ご協力ありがとうございました。 湯澤 勇生さん
- 妻の誕生日にお花ありがとうございました。 中嶋 修さん
- 妻の誕生日にステキなお花をありがとうございました。 星野 一郎さん
- 名古屋瑞穂、福岡にしRC友好30周年行事に参加してきました。懇親会・ゴルフ会共大変雰囲気、絆の深さを感じました。また、二次会は瑞穂仲間と、北新地をはしごしてまわり、新地のクラブの美女に囲まれ楽しい夜でした。 野崎 洋二さん
- 大阪では、皆さんにお世話になりました。 渡辺喜代彦さん
- 30周年友好記念お疲れ様でした。朝起床したら目眩がおき、2時間ほど寝ていました。ここ10日間の強行軍が原因だと思えます。元気を出す為にRCにきました。それと今晚は同伴です。 松波 恒彦さん
- 福岡西RCとの友好30周年、皆様には大変お世話になりました。また、幹事及び担当の皆様ご苦労様でした。 大嶽 達郎さん
- 本日、ひざの治療でお尻の脂肪を取りました。培養して、8月ひざに注入します。痛みが取れて、満振りできるようになりたいです。 今川 知也さん
- 30周年友好記念行事参加の皆さん、お疲れ様でした。今川さんレッスンありがとうございました。 亀井 直人さん
- 福岡西との30周年記念行事にご参加の皆様お疲れ様でした。 鳥山 政明さん 杉江 建亮さん 福岡 逸人さん 本多 誠之さん 安井 友康さん

幹事報告

湯澤勇生幹事

- 6/1(木) 13:40～ 第12回理事会 4F「杉の間」
- 6/8(木) 定款より休会
第3回クラブ奉仕委員会 18:00～ 「蓬莱」
- 6/15(木) 12:30～ 第5回クラブフォーラム
(次年度行事予定と委員会報告)ヒルトン4F「竹の間」
◎出欠×切が6/1本日よりとなります。ご提出まだの方はお願いします。
16:00～ 在籍3年未満会員研修会
18:00～ 懇親会 あつた蓬莱軒(松坂屋店)にて行われます。
- 6/22(木) 長期ビジョン委員会懇親会
18:00～大和屋にて行われます。
- 駐車券のシステムが変更になりました。今後は会場まで、発券をお持ちいただき、機械を通して無料になるシステムになりました。ご理解のほどお願いします。
- 台北延平RCの皆様からお礼のメールをいただきました。

6月お誕生日おめでとう

萩原 孝則さん 岡部 光邦さん 鈴木 健司さん
松波 恒彦さん 湯澤 勇生さん 中嶋 修さん
花井芳太郎さん 長坂 邦雄さん

卓話

RC創研代表 江川紀子さん

皆様こんにちは。本日は皆様に、私の考えを聞いていただける、貴重な機会をいただきました。感謝申し上げます。私の仕事は人材育成をしております。モットーは、「リーダー研修をなくして社員研修なし」ということで、一般の社員の方プラス、その方たちの管理者層も合わせて研修をさせていただいております。研修の内容は、社会

人基礎力という基本中の基本のことですが、その部分が一番大切だということで行ってあります。

また、育成をしていく時のスキルマップといって、いつまでに何をできるようにするのか。これを社内で整えていくサポートをしてあります。そして、ハラスメント研修です。皆様方はもう全部対応バッチリかと思いますが、社員の方の対応から、管理者層に向けての研修をしてあります。私が今の仕事を始めた15年前に行っていたことと、今では違うことがあります。そのあたりのお話をさせていただきます。よろしくお祈りします。



私が感じる、大きな昭和と令和の違いですが、皆様方は肌で感じられているかもしれませんが、現在は、先輩の皆様方のおかげで、本当に豊かな恩恵を受けている状態です。昭和は、まだまだ人口が増加していく時代で、現在の49歳から上が一番人口が多く、物が無い時代で、「色々な物が欲しい」と思う時代、そして様々な物のクオリティを上げていく時代でした。対照的に令和は、今どういう状態かと言うと、生産年齢人口は確実に減少。16歳から65歳の年齢が生産年齢人口と国で定義されています。そして既に今は、もうみんな「いろんなものを持っている」という時代です。なので、今求められているのは、皆様が豊かにしてくださったものをさらにプラスαしていくという、非常に難しい時代になっていると私は感じています。

このような時代の流れの中で、実際に昭和ではどんな人材育成研修が実施されていたか、というのを少し事例で紹介いたします。昭和から平成は、一番多く言われていたのが「先輩や、上司の背中を見て覚えましょう。」自分のやってきた背中を見て、自分のやり方を見てね。というようなことが多く言われていました。これを一言で表すと、「自分で成長していきましょうね。」いわゆる、やる気がある人はどんどん伸びていくけれども、なかなか自分なりにやり方がうまくつかめない方は、なかなか上に上がれなかったり、うまくいかなかったという風に言われています。また、私たちのような一番多い人口の世代になってくると、やはり確実に上下の差というのができていたと、私自身振り返って思います。

そしてもう一つ、この昭和から平成で研修のいわゆるブームであったのが根性研修です。地獄の特訓型や、船上缶詰め研修というのがありました。私は前職、アパレルで服のデザインをする会社にいました。入社時に受けた研修は、地獄の特訓型でした。鈴鹿の山に向かって正拳突きをしながら、気合を叫び、知恵のある者は知恵を出せ知恵のないものは汗を出せ。汗も出さない奴はこの場を去れ!というを1時間叫び続け、そしてマラソン、座禅、眠くなり寝ると、背中を叩かれて、社是覚えて、全部暗記して、それが正しく書けるかのテストをしましたが、これをやりながら「売れるデザインって思いつくのかなあ」と思いながら研修を受けていました。いわゆる「上司の指示をしっかりと聞く、言うことを聞く」ということを重視した時代だったんじゃないかなと思います。

また、この時代背景にも少し触れていきますと、私が前職に入社をして地獄の特訓を受けたのは1995年でした。この時を境に言われたのが就職氷河期というのがあり、「良かったね。江川さんたち。まだ今年は就職の募集があって」と言われ、私達の翌年から一気に求人が少なくなりました。その時に、あったのが大きな流れとして金融の不安定さ。1996～7年にかけて山一証券が倒産したり、銀行が破綻をしたり、本当に金融業界が不安定になってきて、第2ステージのスタートが1997年と言われています。そうすると人材育成の現場では何が起ってきたかと言うと、社員を採用しない。ということです。やはり会社を維持するのが最優先ということなので、この社員を採用しないという期間が続いていました。そして今度は、やっと10年ぐらい経って落ち着いたかなと思ったら、2008年リーマンショックです。これでリストラが起ってしまった。本当に会社を維持するために皆様、あらゆる施策打たれていたかと思いますが、

ただ、人材育成の現場からすると、やはり教える人たちが減っていく。また、経営の観点からもどうしても経営を維持するところにお金を注ぐので、一気に教育会社への発注が減った時代でもありました。これを後から鑑みてみると、この時の影響が、実は今いろんなところに及ぼしています。それは何かというと、社員を採用しない、リストラをしないということをやっと続けていた結果、大きな企業様は、現在35歳から45歳の世代が極端に人数が少ない。また、優秀な人材不足というような声が叫ばれています。

とある三重県にある半導体関係のところへ伺ったところ、やはり

30代40代の世代というのが極端に少なく、今現在現場では20代50代の方が一緒に働いています。親と子供世代が、実際の働く現場で世代の乖離が起きています。会話がなかなか成り立たないとか、価値観が違うとか、冗談の種類が違う、などいろいろな違いがあり、上の世代の方は一生懸命働きかけをしますが、ギャップが生じてしまって、うまくいかない。ということで、人材の育てていく環境、また働く現場で影響を与えています。

もう一つ違う観点からの影響があります。学習指導要領というものです。これは国が施策として出しているもので小学校中学校高校は、ここを大切に授業のカリキュラムを組みましょう。という物があります。皆さんも聞いたことがあると思いますが、小泉政権時代にあった「ゆとり世代」です。小数点が、3.1で終わったり、運動会では手を繋いでみんなでゴールしたり、道徳の授業が無くなったなどがありました。最近ではまた変更になり、小学生が一人一台パソコンやタブレットを支給され、さらにはパワーポイントを使用して、歴史の人物を調べプレゼンテーションをする。という授業参観まであるそうです。その様子を動画で配信をして、働いている親御さんが職場から見られるようにする。ということまで出来ているようです。

現場でお話を伺うと、ゆとり世代と言われる方々が社会に出ると、スマホはわかるが、パソコンが使えない人が多く、由々しき問題に直面したそうです。そして今現在の教育カリキュラムは、一人一台パソコンを支給する時代になりました。時代背景やカリキュラムを少し注意して見てみると、今後の流れもわかってくるのでは。と感じています。私が依頼を受ける内容も、15年前によく言われたことは「指示をしっかりと聞いて守ること」最近ではプラスして「自分で考えて動く人」と言われます。その際に企業様に伺います。「考えて動いて欲しい。の、「考える」ってなんですか?」そこを一緒に考えていく。ということをしています。今まで横並びであった世代が、自己アピールがしっかりと出来るデジタルネイティブ世代が入社してくるにあたって教育をその世代にしていく準備をしないとイケません。

それが「体制」と「人の準備」です。体制は何を学んで成長すればいいのか。ということ社内を明示することです。人が不足している時代ですので、一人に一人先輩がついて指導することが困難であるのでなるべく、自分でやりがいを持って頑張ってもらいたい。ということを文章にして明示し、目指すべきところを指し示す必要があります。もう一つの人の準備は、リーダー、上司となるべき人間が今の知識と対応力を、改めて知る機会を作る。ということがとても重要と考えています。私自身もそうですが、自分が入った頃はこうだった。とか、自分の若い頃は…と自分が体験した良いことを言いがちですが、自分だけの偏った考えではなくて、色々な考え方や、世代をリーダーの方達に知っていただく機会を設けることが重要と考えています。

これらを具体的に現場で落とし込むには、スキルマップの作成であったり、能力マップ、評価の基準というものを改めて社内に知らしめていく必要がある。そして人の準備として管理職が今の方法をも一度学ぶ機会を作ることや、準備をしておくべき内容が、私が現場で肌感覚として感じている事です。皆様様に現場で人を育てて会社を経営されてきた諸先輩方のお話するのはおこがましい内容かもしれませんが、現在の現場の管理職の方に皆様方からアドバイスをいただければ、幸いです。以上をもちまして、昭和と令和ここが変わった人材育成の話を終了させていただきます。本日は皆さんありがとうございました。

例会のご案内

■今 週 6月8日 (木) R規定により休会

■次 週 6月15日 (木) 第5回クラブフォーラム

次年度行事予定と委員会報告

時間：12:30～13:30

場所：ヒルトン名古屋4F「竹の間」

■次々週卓話 6月22日 (木)

Ys HE-ART 代表取締役/グラフィックデザイナー 山口トオル様

時間：12:30～13:30

場所：ヒルトン名古屋4F「竹の間」